Epargne salariale

MODE D'EMPLOI

NEGOCIER P.4

La mise en place de systèmes d'épargne salariale, nécessite, en règle générale, la négociation d'accords.

SECURISER P.13

MODES DE PLACEMENT P.19

STRATEGIES D'ABONDEMENT P.27

EPARGNE RETRAITE P.31

En partenariat avec Liaisons sociales magazine

Entreprise & Carrières

Groupe Crédit du Nord

EDITO

Depuis son origine il y a 40 ans, avec la création de la participation, l'épargne salariale est devenue incontournable tant au niveau des politiques de rémunération que de l'épargne des ménages.

Or, ce positionnement aujourd'hui incontesté, s'est construit dans un environnement réglementaire extrêmement mouvant, qui n'a pas favorisé la clarté des messages.

Le succès dans un tel contexte illustre l'efficacité de ces dispositifs et leur excellente adéquation aux besoins fondamentaux des entreprises et des salariés. Ces derniers y trouvent un cadre souple et fiscalement attrayant qui permet de préparer financièrement les grands évènements de la vie (mariage, naissance, reconversion, retraite…). De leur côté, les entreprises proposent un mode de rémunération complémentaire fournissant une meilleure répartition de la valeur ajoutée avec une maîtrise optimale des coûts.
La construction de cette communauté d'intérêts repose sur l'originalité du système qui combine, approche collective dans le cadre de l'entreprise, et initiative individuelle.

La documentation sur le thème de l'épargne salariale est abondante mais principalement composée de littérature plus « idéologique » que pratique ou d'exposés techniques plus juridiques que stratégiques. Il nous a donc semblé utile de réaliser en collaboration avec Liaisons Sociales un document synthétique permettant de balayer rapidement les principaux thèmes concernant ces outils.

C'est à notre sens un point de départ utile pour tout responsable souhaitant lancer un diagnostic critique de son dispositif d'épargne salariale. Il pourra ainsi identifier des pistes d'évolution en capitalisant sur l'évolution réglementaire récente (PERCO, actionnariat salarié…) ou si nécessaire, l'adapter à l'évolution stratégique de la gestion des ressources humaines de son entreprise.

Philippe Jost
Directeur de l'Epargne Salariale du Groupe Crédit du Nord.

Directeur de la publication
Philippe Jost
Rédaction
Lisiane Fricotté

Conception graphique
Primo & Primo
16, rue Ernest-Cresson
75014 Paris

Impression
Edipro
à Levallois

Éditeur
Crédit du Nord
55 bld Haussman - 75008 Paris

SOMMAIRE

Participation et supplément de participation

Négociation : mode d'emploi p. 4
Montant de la participation p. 5
Qu'est ce que le supplément de participation ? p. 7

Intéressement, supplément et intéressement de projet

Qui peut bénéficier de l'intéressement ? p. 8
Comment négocier et fixer le niveau d'intéressement ? p. 9
Supplément d'intéressement et intéressement de projet : quelles spécificités ? p. 11
Quels sont les avantages fiscaux et sociaux ? p. 12
Comment sécuriser le dispositif ? p. 13

POINTS CLÉS
L'intéressement en questions p. 14

Plan d'Épargne Entreprise

Un PEE pour qui ? p. 15
Négocier la mise en place d'un PEE p. 16
Comment alimenter un PEE ? p. 17
Quels sont les modes de placement ? p. 19
Quelles sont les obligations d'information ? p. 21

POINTS CLÉS
Le PEE en questions p. 22

PERCO et PERCO-I

Pourquoi des compléments de retraite ? p. 23
Un PERCO, pour qui ? p. 25
Négociation : mode d'emploi p. 26
Quelle stratégie d'abondement ? p. 27
Quel est le régime social et fiscal applicable au PERCO ? p. 29
Comment communiquer dans l'entreprise ? p. 30

POINTS CLÉS
Le PERCO en questions p. 31

TABLEAUX RECAPITULATIFS p. 32
LEXIQUE p. 34
CONTACTS UTILES p. 35

La participation est un dispositif visant à redistribuer aux salariés une partie des bénéfices qu'ils ont contribués à réaliser par leur travail. Sa mise en place est obligatoire dans les entreprises de cinquante salariés et plus.

Négociation : mode d'emploi

Obligation de mettre en place la participation

Cette obligation vise les entreprises d'au moins cinquante salariés qui dégagent un bénéfice fiscal suffisant, supérieur à la rémunération de 5% des capitaux propres.
L'effectif s'apprécie au niveau de l'entreprise sur une période de six mois au cours de l'exercice social.
Tous les salariés bénéficient de la participation, sous réserve d'une condition d'ancienneté prévue dans l'accord et ne pouvant excéder trois mois.

A SAVOIR La participation est facultative dans les autres entreprises. Elle peut être mise en place volontairement dans les entreprises de moins de cinquante salariés. Dans ce cas, si les négociations n'aboutissent pas, la participation peut être mise en place par décision du chef d'entreprise, après consultation du Comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel.

Parties à la négociation

Un accord de participation peut être conclu :
- soit dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de branche ou d'entreprise ;
- soit entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- soit au sein du Comité d'entreprise ;
- soit à la suite de la ratification à la majorité des deux tiers du personnel d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise ou, dans le cas où ils existent dans l'entreprise par une ou plusieurs organisations syndicales ou un Comité d'entreprise.

Lorsque le CE n'est pas signataire, il doit être consulté au moment de la mise en place ou du renouvellement.
Si l'accord n'est pas mis en place dans les délais légaux (soit avant le 31 décembre de l'année N+1, N étant l'année où le seuil des cinquante salariés est atteint), un régime d'autorité s'impose (voir p 6).

A SAVOIR Pour développer la participation, un régime de participation doit être négocié par branche d'ici le 31 décembre 2009.

Objet de la négociation

Clauses obligatoires

L'accord de participation comporte obligatoirement et principalement les clauses suivantes :
- date de conclusion, prise d'effet et durée ;
- formule de calcul ou clause d'équivalence, dans le cas d'un accord dérogeant à la formule légale ;
- durée d'indisponibilité et cas de déblocage ;
- modalités et plafonds de répartition de la réserve ;
- modalités d'information des salariés ;
- nature et modalités de gestion des droits des salariés;
- qualité des signataires ;
- constat du respect des procédures préalables à la conclusion ;
- modalités de répartition des droits et plafonds individuels ;
- modalités d'information du CE ou d'une commission spécialisée sur les conditions d'application de l'accord.

Modes de gestion

Les accords doivent retenir un ou plusieurs modes de gestion pour le placement des droits des salariés. L'affectation des droits se fait :
- soit en totalité à des comptes ouverts en application d'un plan d'épargne ;
- soit partiellement à un compte que l'entreprise doit consacrer à des investissements. Ce mode de placement ne peut plus être exclusif.

Chaque salarié doit pouvoir choisir le mode de placement, sans discrimination. Lorsque plusieurs choix sont possibles à l'intérieur d'un même mode de gestion, l'accord doit spécifier les règles pour exercer ce choix.

A SAVOIR Comme pour les accords d'intéressement, les accords de participation sont déposés à la DDTEFP. Un contrôle est exercé par l'Administration (voir Fiche : « Comment sécuriser les dispositifs ? »).

La participation est calculée suivant la formule légale ou une formule déterminée lors des négociations.

Montant de la participation

Calcul de la réserve

Formule légale

Calculée d'après le bénéfice fiscal, la réserve spéciale de participation (RSP) à distribuer aux salariés est le résultat d'une formule fixée par la loi :

$$1/2\ (B - 5\ \%\ C) \times (S/VA)$$

B = bénéfice net fiscal
C = capitaux propres
S = salaires de l'entreprise
VA = valeur ajoutée de l'entreprise

Le résultat ainsi obtenu est un minimum.

Depuis le 1er janvier 2008, le bénéfice retenu comme base de calcul est le bénéfice avant abattement ou exonération d'impôt. D'autre part, les entreprises sont autorisées à reporter sur le résultat de l'année les déficits constatés dans la limite des cinq exercices antérieurs. Seules les entreprises ayant conclu un accord dérogatoire avec une formule plus avantageuse que la formule légale peuvent le faire sans limitation de durée (comme avant le 01/01/2008).

Formule dérogatoire

Les accords peuvent prévoir un mode de calcul différent de la formule légale à condition que le résultat de ce mode de calcul soit égal ou supérieur au résultat de l'application de la formule légale et ne dépasse pas l'une de ces limites (laissée au choix des signataires) :

- la moitié du bénéfice net comptable ;
- le bénéfice net comptable diminué de 5% des capitaux propres ;
- le bénéfice net fiscal diminué de 5% des capitaux propres ;
- la moitié du bénéfice net fiscal.

Le montant de la réserve doit être lié à l'entreprise, dépendre des fruits de l'expansion de l'entreprise, être calculé à partir du bénéfice réalisé en France ou dans les Dom, avoir un caractère aléatoire, respecter l'annualité de base de calcul.
La règle d'équivalence doit être observée : l'accord avec formule dérogatoire doit comporter des avantages au moins équivalents à la formule légale. L'équivalence s'apprécie globalement pour l'ensemble des salariés.

Exemples

La réserve peut être calculée en prenant en compte l'évolution de la valeur des actions ou des parts sociales de l'entreprise ou du groupe au cours du dernier exercice clos (le panachage avec d'autres indicateurs de performance est dans ce cas recommandé).

Critères de répartition

La répartition de la RSP est calculée proportionnellement au salaire dans la limite des plafonds (indiqués ci-dessous).
L'accord peut prévoir une répartition uniforme, proportionnelle à la durée de présence ou retenir des critères combinés.

La répartition doit respecter le caractère collectif (il ne peut pas y avoir de clause de renonciation au droit).

A SAVOIR Plafond de répartition des droits (en cas de répartition en fonction des salaires) : salaire maximum pris en compte = 4 plafonds annuels de Sécurité sociale).
Plafond d'attribution des droits = trois quarts du plafond annuel de Sécurité sociale (incluant l'éventuel supplément de participation). Ce plafond de répartition individuelle ne peut faire l'objet d'aucun aménagement à la hausse ou à la baisse. Il inclut le supplément éventuel de participation (voir p 7).

Montant de la participation

Clauses non valables :
Clause liant le bénéfice de la participation au lieu de travail ou à l'affectation à une unité de production.
Clause de présence à une date déterminée.

ATTENTION
Si aucun accord n'a été conclu un régime d'autorité s'impose : constitution d'une réserve calculée selon la formule de droit commun et placement des sommes revenant aux salariés dans des comptes courants bloqués pendant 8 ans (au lieu de 5 ans), rémunérés à un taux majoré égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'économie.

Indisponibilité des sommes

Les sommes attribuées au titre de la participation sont indisponibles pendant cinq ans. Le point de départ de l'indisponibilité est le premier jour du quatrième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel la participation a été attribuée.
Cette date fixe également le point de départ des intérêts des comptes courants bloqués.
Les sommes peuvent être affectées à un PEE ou un PERCO. Dans le cas d'affectation à un PERCO, l'abondement par l'employeur est possible (voir p 27).

A SAVOIR Les sommes peuvent être débloquées dans des cas limitatifs, sur demande du salarié : Mariage ou Pacs, naissance ou adoption d'un troisième enfant ou plus, divorce, séparation, dissolution d'un Pacs avec garde d'enfant, invalidité du salarié, (d'une certaine gravité), décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne liée par un Pacs, cessation du contrat de travail, création d'entreprise, achat ou agrandissement de la résidence principale, surendettement du salarié.

Cas particulier : franchissement du seuil

Les entreprises qui franchissent le seuil de cinquante salariés et qui ont un accord d'intéressement n'ont pas l'obligation de mettre en place la participation avant l'expiration de l'accord d'intéressement. Au-delà, elles ont la possibilité de conserver les modalités de répartition prévues dans l'accord d'intéressement. La formule doit être assise sur le résultat et comporter des avantages au moins équivalents à ceux qui résulteraient de l'application de la formule légale de participation. Les plafonds applicables sont ceux de la participation.

Un versement complémentaire à la réserve spéciale de participation peut être décidé chaque année au titre de l'exercice clos ; ce supplément de participation attribué au titre de l'exercice clos, ne concerne que les entreprises, quelque soit leur effectif, dans lesquelles s'applique déjà un accord de participation et qui ont versé de la participation au titre de cet exercice.

Qu'est-ce que le supplément de participation ?

Qui décide ?

Le conseil d'administration ou le directoire ou le chef d'entreprise (en l'absence de conseil d'administration ou de directoire) peut décider de distribuer un supplément de réserve spéciale de participation au titre de l'exercice clos.

Quel montant ?

Le montant total distribué au titre de la participation et du supplément ne peut dépasser le plus élevé des plafonds suivants :

- la moitié du bénéfice net comptable ;
- le bénéfice net comptable diminué de 5% des capitaux propres ;
- le bénéfice net fiscal diminué de 5% des capitaux propres ;
- la moitié du bénéfice net fiscal.

Dans le cas où il existe une formule dérogatoire, le plafond choisi dans cet accord s'applique.

Faut-il négocier un accord ?

Dès lors que ce supplément est réparti comme la participation, aucun accord n'est nécessaire. Par contre, si les modalités de répartition sont différentes, un accord spécifique doit être conclu, dans les mêmes conditions que l'accord de participation.

TEMOIGNAGE

« Des salariés acteurs de leur épargne »

La loi du 30 décembre 2006 relative à l'épargne salariale relance les dispositifs de rachat d'entreprise par ses salariés (RES).
Ce mécanisme existait déjà et le groupe SAMSE, avec ses 4 000 salariés, l'expérimente depuis 1988. Ce groupe occupe la troisième position sur le marché français du négoce de matériaux de construction, et se situe en première place parmi les négoces indépendants.

Mme Villard responsable de l'épargne salariale témoigne.

Le RES effectué en 1988 s'est traduit par la création d'une société holding. Avec une participation à hauteur de 56 %, les salariés sont majoritaires et contribuent à préserver l'indépendance du groupe. Nous avons pu noter que de nombreux salariés y versent une part significative de leur rémunération, quel que soit le niveau de cette rémunération. La politique d'intéressement et de participation permet de conforter la stabilité de l'actionnariat.
Cette implication de chacun est le fruit d'une volonté claire qui consiste à lier épargne individuelle et intérêt collectif.
Autre point marquant dans la stratégie du groupe : le fonds commun de placement, géré par le Crédit du Nord, a permis un rapprochement fructueux avec la société Doras. Initié dès les années 70, l'actionnariat du personnel est aussi l'un des fondements de la culture de DORAS.

L'intéressement, qui constitue un outil de motivation attractif sur le plan fiscal et social, peut être mis en place quel que soit l'effectif dans l'entreprise. Il bénéficie à tous les salariés de l'entreprise.

Qui peut bénéficier de l'intéressement ?

Tous les salariés de l'entreprise

Le caractère collectif de l'intéressement nécessite de viser tous les salariés d'une entreprise ou, le cas échéant, d'un groupe.

Un accord d'intéressement peut être modulé avec une grande souplesse à condition toutefois de veiller à ne pas viser une catégorie de travailleurs. Il est notamment possible de varier les modalités de calcul selon les établissements répondant à des critères précis : implantation géographique distincte, autonomie administrative et économique suffisante... voire selon les unités de travail. La mise en place de ces variations ne doit pas être discriminatoire vis- à-vis d'une unité. Les critères doivent être précisés dans l'accord.
Avertissement : ces modulations devront être étudiées avec le plus grand soin en tenant compte de l'identité et de l'activité des divers établissements.

A SAVOIR Qu'est ce qu'une unité de travail ? Une unité de travail existe lorsque les salariés travaillent habituellement ensemble, ont des tâches propres ou identiques et des conditions de travail analogues. Ils doivent être placés sous la responsabilité d'un même encadrement. Il peut s'agir d'un service, d'un bureau, d'un chantier....

Voir aussi p 11 Intéressement de projet.

Condition d'ancienneté

Une condition d'ancienneté de trois mois maximum peut être introduite.
Seule la condition d'ancienneté ainsi définie permet de limiter le caractère collectif de l'intéressement.
Les accords conditionnant le versement de l'intéressement à une condition de présence à une date déterminée ne sont pas valables.

A SAVOIR La durée d'appartenance doit prendre en compte l'ancienneté acquise au titre de l'ensemble des contrats de travail : celle-ci s'apprécie en tenant compte de la totalité de l'ancienneté acquise au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent, ce qui élargit le champ des bénéficiaires de l'intéressement aux salariés ayant un contrat à durée déterminée.
La condition d'ancienneté correspondant à la duré totale d'appartenance juridique à l'entreprise s'apprécie sans tenir compte des périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, comme par exemple, un congé maternité.

Peu importe l'effectif de l'entreprise

Peuvent bénéficier d'une prime d'intéressement tous les salariés, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Un salarié suffit.

Les dirigeants peuvent bénéficier de l'intéressement, à condition toutefois que l'entreprise emploie au moins un salarié, même à temps partiel, et au plus cent salariés. Pour pouvoir être mise en œuvre, cette possibilité doit explicitement être mentionnée dans l'accord.
Les parties à la négociation seront tout particulièrement vigilantes à ne pas fixer la formule de calcul en fonction de critères pouvant conduire à l'attribution d'avantages individuels.
Voir exemples d'accords valables et non valables p 12

Le dispositif est mis en place par accord pour une durée de trois ans ou trois exercices. Il ne peut pas se renouveler tacitement. Une nouvelle négociation doit être engagée. L'entreprise doit déterminer qui sont ses interlocuteurs et quels sont les enjeux de la négociation.

Comment négocier et fixer le niveau d'intéressement ?

Avec qui négocier ?

Le plus souvent, l'accord d'intéressement est négocié au niveau de l'entreprise. Il peut l'être au niveau de la branche ou d'un groupe. Dans l'entreprise, l'accord est négocié entre l'employeur et les délégués syndicaux des organisations syndicales représentatives (dans l'entreprise).

Si un accord de branche l'autorise, et en l'absence de délégués syndicaux, il est possible de négocier un accord avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel ou, en l'absence de tels représentants, avec un ou des salariés mandatés par des organisations représentatives sur le plan national. L'accord peut être passé au sein du Comité d'entreprise. Il est alors conclu entre le chef d'entreprise et le CE, avec la majorité des membres titulaires et présents. La mise en place de l'intéressement ne peut se faire que dans les entreprises qui ont respecté leurs obligations en matière de représentation du personnel (mise en place des organes ou PV de carence).

Il peut également être conclu par référendum, sur la base d'un projet proposé par le chef d'entreprise. S'il existe une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité d'entreprise, la ratification par référendum est demandée conjointement par ce dernier et l'employeur. La ratification se fait à une majorité des deux tiers de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Quels que soient les modes de mise en place, le Comité d'entreprise doit être consulté.

A SAVOIR Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'épargne salariale fait partie des thèmes de négociation annuelle.

Quel est le contenu de l'accord ?

Un certain nombre de clauses doit obligatoirement figurer dans l'accord :

- un préambule mentionnant les motifs de l'accord, les raisons des choix effectués sur le calcul de l'intéressement et les critères de répartition ;
- la période couverte par l'accord ;
- la formule de calcul liée aux résultats ou performances de l'entreprise ;
- les établissements, sociétés concernés ;
- les modalités de calcul de l'intéressement ;
- les critères de répartition de ses produits et éventuellement les adaptations au niveau des établissements et unités de travail ;
- les dates de versement ;
- les modalités d'affectation possibles ;

.....>

TEMOIGNAGE

«Répondre à la demande de diversification des placements»

La Société d'Assurances Mutuelles de Poitiers, fondée en 1838, développe un partenariat avec la Banque Tarneaud (Groupe Crédit du Nord) depuis 1969. Elle dispose d'un Plan d'Épargne Entreprise, de la participation et de l'intéressement, depuis 20 ans.

Un fonds dédié Mutuelle de Poitiers a été constitué dès 1969, avec 70 % d'actions.

« En 2002, le Comité d'entreprise a relayé une demande des salariés pour permettre une plus grande diversification des placements », indique Valérie Albérola, Directrice de ressources humaines. Au fonds dédié sont venus s'ajouter trois autres fonds communs à d'autres entreprises. Nos choix se sont portés sur les fonds Etoile Sélection Sécurité, Prudence, et Actions. Les salariés continuent à verser de manière dominante sur le fonds Mutuelle de Poitiers, précise Valérie Alerola, l'abondement étant plus intéressant sur ce fonds. L'employeur abonde à hauteur de 300 % (jusqu'à 2 160 euros dans le fonds Mutuelles de Poitiers, jusqu'à 1 800 euros, sur les autres fonds).

En 2007, 326 salariés ont versé sur le Fonds Mutuelles de Poitiers, 33 sur le fonds sécurité, 28 sur le fonds prudence et 20 sur le fonds actions (soit 81 salariés optant pour une plus grande diversification) ».

Pour l'accompagnement des salariés, il existe un lien internet avec la banque, ce qui leur permet de vérifier leurs avoirs et de consulter les rachats.

Ils reçoivent également un bordereau récapitulatif après chaque versement.

Comment négocier et fixer le niveau d'intéressement ?

- le système d'information du personnel et le suivi sur les conditions d'application (exemple commission spécialisée) ;
- les procédures convenues en cas de différends.

D'autres clauses peuvent être rajoutées et notamment, la possibilité de versement d'avances sur intéressement.

Comment fixer le niveau d'intéressement ?

La négociation doit, au final, permettre de fixer les modalités de calcul de l'intéressement, en fonction des résultats ou performances de l'entreprise.

Choisir des critères

L'intéressement résulte d'une formule de calcul liée aux résultats ou performances de l'entreprise. Le choix des critères entre dans le champ de la négociation et sera déterminant pour l'application des exonérations. L'intéressement aux résultats se réfère à des indicateurs permettant de mesurer la rentabilité économique de l'entreprise. L'intéressement aux performances reflète la contribution des salariés et se mesure par l'atteinte d'objectifs ou l'amélioration de la productivité. Le renvoi à des objectifs définis ultérieurement n'est pas possible (sur les effets dus à l'absence de caractère aléatoire voir p 12). La formule de calcul doit être claire et précise : elle se réfère à des indicateurs financiers et comptables tels que le bénéfice fiscal, comptable ou d'exploitation, la masse brute ou nette. Elle doit faire appel à des éléments objectivement mesurables (ratios…).

Exemple

Versement d'une prime en retenant le rapport entre l'activité brute de l'entreprise et la durée effective du travail, sous réserve d'une valeur ajoutée minimale

A SAVOIR Sont assimilées à des périodes de présence, les périodes d'absences en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les périodes de maternité ou d'adoption. Autrement dit, l'accord ne peut pas prévoir un décompte de la durée de présence excluant ces périodes. En revanche, peuvent être prises en compte les absences maladie, les absences injustifiées ainsi que le congé sabbatique, le congé sans solde, le congé parental, le congé pour création d'entreprise ou les périodes de mise à pied. Il en va de même pour le critère de rémunération. La rémunération à prendre en compte est celle que le collaborateur aurait perçue s'il n'avait pas eu ces absences assimilées à des périodes de présence.

ANALYSE COMPARATIVE SUR 1 000 €

POUR L'ENTREPRISE	Prime versée en salaire	Intéressement versé dans un plan d'epargne
Montant brut	1 000 €	1 000 €
Charges patronales (35 %)	+ 350 €	0 €
Coût pour l'entreprise	**1 350 €**	**1 000 €**
IS (33,3 %)	- 450 €	- 333 €
Coût net pour l'entreprise	**900 €**	**667 €**
	26 % d'économie pour l'entreprise	

POUR LE SALARIÉ	Prime versée en salaire	Intéressement versé dans un plan d'epargne
Montant brut	1 000 €	1 000 €
Charges salariales (22 %)	- 220 €	- 110 €*
Montant net avant impôt	**780 €**	**924 €**
IRPP (14 %)	- 109 €	0 €
Revenu net	**671 €**	**924 €**
	Gain pour le salarié **67%**	Gain pour le salarié **92%**

* CSG ET CRDS

Ces critères se combinent.

Ainsi, l'accord peut prévoir une prime de résultats, basée sur des critères économiques et une prime de performance basée sur des critères de gestion, de qualité ou de sécurité.

Prévoir un plafonnement

Un plafonnement collectif et individuel s'applique à l'intéressement. Le montant global des primes distribuées est plafonné annuellement à 20% du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés. Ce plafonnement est global et comprend le supplément éventuel d'intéressement (voir p 11). Le montant de la prime individuelle versé au salarié ne peut dépasser la moitié du plafond annuel de Sécurité sociale.

Déterminer les modalités de répartition

La répartition de l'intéressement peut s'effectuer :

- uniformément ;
- proportionnellement aux salaires ;
- proportionnellement à la durée de présence dans l'entreprise durant l'exercice.

Un accord instaurant une prime de résultats et une prime de performance peut prévoir une répartition uniforme pour la prime de résultat et une répartition proportionnelle au temps de présence pour la prime de performance.

Deux nouveaux outils offrent une souplesse additionnelle pour donner une impulsion à l'intéressement : le supplément d'intéressement et l'intéressement de projet plus ciblé.

Supplément d'intéressement et intéressement de projet : quelles spécificités ?

La mise en place d'un supplément d'intéressement

Possibilité de décision unilatérale

La décision de verser un supplément émane du conseil d'administration ou du directoire. En l'absence d'organe collégial, le chef d'entreprise peut décider de ce supplément, par décision unilatérale.
Le Comité d'entreprise doit être consulté pour avis au moins quinze jours avant la signature du projet.

Répartition des « dividendes » du travail

Le supplément est un complément et, à ce titre, deux conditions doivent être respectées :

- l'existence d'un accord d'intéressement au titre de l'exercice clos ;
- le versement d'une prime d'intéressement au titre de l'exercice clos. Si la formule de calcul de l'accord d'intéressement donne un résultat nul, aucun supplément ne peut être versé.

La répartition du supplément peut s'effectuer soit selon les modalités définies dans l'accord initial d'intéressement, soit selon des dispositions spécifiques. Dans ce cas, un accord collectif spécifique doit être conclu, étant entendu que cet accord ne peut porter que sur les modalités de répartition du supplément. Il ne peut pas, par exemple, prévoir des conditions d'ancienneté différentes de l'accord initial.
L'attribution du supplément doit, comme l'intéressement initial, respecter le principe de non substitution et les limites globales plafonnant l'intéressement (intéressement initial + supplément).

Les modes de répartition sont ceux qui sont généralement admis pour l'intéressement, à l'exclusion de critères de performance individuelle. Le conseil d'administration ou le directoire n'ont pas le pouvoir de décider du montant individuel du supplément, attribué à chaque salarié bénéficiaire. Une telle décision s'oppose au caractère collectif du supplément.

A SAVOIR L'accord spécifique est déposé à la DDTEFP, comme l'accord initial (voir p 13).
Si l'entreprise adresse la décision unilatérale, la DDTEFP accuse réception mais ne procède pas à un examen du dossier.

L'intéressement de projet, nouvel outil de motivation

Par exception au caractère collectif, un intéressement de projet peut être mis en place et ne concerner que certains salariés.
Cette possibilité a pour objet d'associer collectivement tout ou partie des salariés à la réalisation d'une « activité caractérisée » menée, de manière coordonnée, par plusieurs entreprises (par exemple, conduite d'un projet commun à plusieurs filiales d'un groupe ou réalisation d'un chantier par un donneur d'ordres et ses sous-traitants).
Elles peuvent être sans lien capitalistique ou financier ou être au sein d'un même groupe.
Un accord spécifique est conclu selon les modalités applicables en matière de négociation collective en respectant les conditions suivantes :

- un accord ratifié dans les mêmes termes par chaque entreprise ;
- un accord d'intéressement préalable dans les entreprises concernées ;

La mise en place peut se faire dans une seule entreprise. Dans ce cas, l'accord fait référence au projet commun et réserve les bénéfices de l'intéressement aux seuls salariés de l'entreprise.

Les étapes de la négociation :

- identifier les salariés concernés (exemple : établissement, unité de travail...) ;
- identifier un résultat ou une performance (exemple : réalisation d'un chantier, réseau de franchisés) ;
- déterminer la période de calcul spécifique (en liaison avec la durée du projet), dans la limite de trois ans.

Les dispositifs d'intéressement bénéficient de mécanismes d'exonération fiscale et sociale.

Quels sont les avantages fiscaux et sociaux ?

Pour l'entreprise

Les primes versées au titre de l'intéressement sont déductibles du bénéfice net imposable. Elles sont exonérées de taxes sur les salaires et de cotisations sociales.

Pour les salariés

Les primes sont exonérées de cotisations sociales. Elles sont également exonérées d'impôt sur le revenu si elles sont versées dans un PEE dans les quinze jours suivant leur règlement (voir p 17). La CSG et la CRDS sont dues sur les primes d'intéressement (8% sur 97%).

ATTENTION

L'application des exonérations fiscales et sociales est conditionnée au respect de plusieurs règles :

Respecter le principe de non substitution

L'intéressement ne doit pas se substituer à un élément de salaire, ou à un accessoire du salaire, en vigueur dans l'entreprise, ou qui deviennent obligatoires, en vertu de règles légales ou conventionnelles.
Selon la jurisprudence, même une substitution partielle entraîne une requalification des sommes comme salaires et donc soumises à charges sociales et fiscales.
Les textes ne sanctionnent pas la substitution d'une prime d'intéressement à un élément de salaire si la suppression a été faite depuis au moins douze mois. La date d'effet correspond au 1er jour du premier exercice d'application de l'accord.

Exemple :

Pour une dernière prime de rémunération versée en mai 2008, la date d'effet de l'accord d'intéressement permettant de respecter le principe de non-substitution sera par conséquent, fixée au 1er janvier 2010, le versement de la prime d'intéressement intervenant au cours de l'exercice suivant, à savoir au plus tard le 31 juillet 2011.

Respecter le caractère collectif et aléatoire

Le respect du caractère collectif s'apprécie au regard de l'ensemble des salariés et des critères de répartition.
Comme indiqué précédemment (voir p 8), le droit individuel à intéressement concerne tous les salariés sous réserve d'une éventuelle condition minimale d'ancienneté. Les critères de répartition ne peuvent pas non plus conduire à écarter certains salariés.

Exemples

Accords non conformes : accords excluant les apprentis, les salariés licenciés pour faute grave, les salariés absents pendant une durée de l'exercice ou bien encore à la date de clôture d'exercice.
Accords conformes : accords prévoyant une répartition au prorata de la durée de présence. Le salarié absent pendant toute la durée d'exercice n'a ainsi droit à aucune prime.

Exemples

Le respect du caractère aléatoire s'apprécie au regard de la formule d'intéressement.
Accords non conformes : accords garantissant un montant forfaitaire, indépendant de l'aléa économique
Accords conformes : accords prévoyant un calcul en fonction de l'évolution du chiffre d'affaires.
Si le caractère collectif et aléatoire n'est pas respecté, la totalité des sommes distribuées est réintégrée dans l'assiette de calcul des cotisations. Et ce, même si la clause illégale n'a pas été, en pratique, appliquée compte tenu des circonstances.

Respecter les limites individuelles et collectives

L'intéressement est soumis à une double limite : un plafond global et une limite individuelle.
Lorsqu'il y a dépassement, la fraction excédentaire constitue du salaire.

Respecter les modalités de dépôt (voir p 13)

Les avantages sociaux et fiscaux sont conditionnés par le respect d'un formalisme précis quant au dépôt des accords.

Un contrôle destiné à sécuriser les dispositifs a été mis en place pour l'intéressement. Il est commun à l'ensemble des dispositifs d'épargne (participation, plans d'épargne) Pour sécuriser les accords, il est prévu que, passé un délai de quatre mois, l'administration ne puisse pas remettre en cause leur conformité.

Comment sécuriser le dispositif ?

Quelles sont les étapes de la procédure de dépôt ?

L'accord d'intéressement est déposé dans un délai de quinze jours suivant la date limite fixée pour sa conclusion. En pratique, le dépôt peut ainsi se faire jusqu'à mi juillet, l'entreprise ayant un délai courant jusqu'au 30 juin pour conclure. Le délai est reporté à la fin du délai d'opposition (en principe huit jours).
Le dépôt s'effectue en deux exemplaires : une version sur support papier signée des parties et une version électronique. Cette dernière n'a pas à être signée mais son contenu doit être identique à l'original en version papier. Jusqu'au 25 octobre 2008, l'accord peut être déposé en trois exemplaires papier.

Mode de conclusion de l'accord	Documents	Suivi par la DDTEFP et l'Urssaf
• Accord conclu entre le chef d'entreprise et les représentants d'organisations syndicales	• Mention de la qualité de délégués syndicaux ou, à défaut, mandat habilitant à signer l'accord	• **Récépissé de dépôt** • Si le dépôt est incomplet, demande des pièces manquantes • En présence d'accord d'entreprise et d'accords d'établissements, un seul récépissé. • **Contrôle des accords** • Délai maximum de quatre mois imparti à l'administration pour statuer sur les modifications ou le retrait éventuel • Information des parties, de l'URSSAF et des services fiscaux • Consultation de l'URSSAF en cas de modification ou retrait envisagé *Nota : dénonciation unilatérale possible en vue de renégociation suite aux demandes de modification ou de retrait de l'administration*
• Accord conclu entre le chef d'entreprise et le Comité d'entreprise	• PV de la séance	
• Accord suite à ratification aux deux tiers du personnel	• Soit émargement, sur la liste nominative de l'ensemble du personnel, des salariés signataires avec la distinction favorable et défavorable • soit PV sur la consultation du personnel • Soit mention d'une demande conjointe (chef d'entreprise, plusieurs organisations syndicales ou CE), • Soit attestation du chef d'entreprise sur l'absence de désignation de délégué syndical ou PV de carence relatif aux élections du CE	
• Accord mis en place suite à un accord de branche	• Notification à la DDTEFP de l'adhésion de l'entreprise • Si des choix ont été exercés par l'entreprise, dépôt des clauses	

Pour obtenir les coordonnées de la Direction départementale du travail,
de l'emploi et de la formation professionnelle (DDETFP)du lieu de conclusion de l'accord :
Internet : www.travail.gouv.fr/

Comment sécuriser le dispositif

Quelle est la portée de cette règle ?

La DDTEFP dispose d'un délai de quatre mois pour examiner l'accord et les documents. Dans cette période, et préalablement à une demande de retrait ou de modification de l'accord, elle consulte pour avis l'Urssaf dont relève l'entreprise.
Auparavant elle n'avait aucune obligation de la consulter. Ceci devrait éviter des remises en cause ultérieures par les Urssaf, alors que la DDTEFP s'était positionnée.
Aux termes du délai de quatre mois, et en l'absence de demande de l'administration pendant ce délai, aucune contestation de la conformité d'un accord ne peut avoir pour effet de remettre en cause les exonérations fiscales et sociales attachées aux avantages accordés au titre des exercices en cours ou antérieurs.

A SAVOIR Une procédure d'interrogation des Urssaf dite de « rescrit social » a été également mis en place pour l'application de certaines réglementations et concerne notamment la mise en place de régimes supplémentaires de retraite (voir www.urssaf.fr).

POINTS CLES

L'intéressement en questions

L'intéressement peut il être mis en place par décision unilatérale ?

La mise en place résulte d'un accord (accord collectif ou avec le Comité d'entreprise ou accord référendaire). Un supplément peut être mis en place, par décision unilatérale (voir p 11).
Source : article L 3312-1 et suivants du code du travail

Comment les salariés sont-ils informés de leurs droits ?

Lors de la mise en place, les salariés sont informés par une note d'information. Cette note mentionne les dispositions applicables en cas de départ du salarié avant attribution.

L'accord peut également être affiché.
Lorsque les salariés reçoivent la prime, une fiche distincte de leur bulletin de paie leur est remise. Elle indique le montant global de l'intéressement, le montant moyen perçu par les bénéficiaires, le montant attribué et les retenues opérées (CSG ET CRDS). Figure en annexe un rappel des règles de calcul et de répartition de l'intéressement. Ces informations sont également adressées aux salariés ayant quitté l'entreprise.

Dans le cas de plusieurs accords, l'entreprise peut elle faire un seul dépôt auprès de la DDTEFP ?

Oui, dans la mesure où les accords sont concomitants. Ainsi, les pièces ne sont déposées qu'une seule fois. Le dépôt commun doit intervenir dans le délai applicable pour les accords d'intéressement
Source : Loi du 30 décembre 2006

Le versement de l'intéressement peut-il être fractionné ?

En principe, l'intéressement est versé au plus tard le dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice.
Ce versement peut, sous certaines conditions, être fractionné. L'accord d'intéressement doit le prévoir. Dans le cas de versement de supplément, une avance est également possible (sous réserve que l'accord prévoit également cette possibilité).
En cas de résultats réels inférieurs aux résultats estimés, le salarié sera obligé de reverser les avances trop perçues. Les modalités de versement des avances doivent donc être étudiées avec attention.
Si ces avances ont été versées dans le PEE, les sommes excédentaires seront considérées comme de la rémunération et donc soumises à cotisations salariales et patronales ainsi qu'à l'IRPP.

Tous les salariés doivent pouvoir participer au PEE. Les plans d'épargne ne peuvent écarter des salariés ou n'être ouverts qu'à certaines catégories d'entre eux. De même, les formules de placement de l'épargne ouvertes dans le plan doivent être accessibles à tous les salariés sans discrimination d'aucune sorte.

UN PEE Pour qui ?

Condition d'ancienneté maximale

Comme dans les autres dispositifs d'épargne, le plan peut fixer une durée minimum d'ancienneté dans l'entreprise appréciée à la date du premier versement dans le plan. Cette durée est de trois mois maximum.

Anciens salariés

Des règles différentes s'appliquent selon la cause du départ du salarié :

- Les salariés qui quittent l'entreprise pour une raison autre que le départ en retraite ou en préretraite peuvent rester adhérents du plan d'épargne sous réserve d'avoir conservé des avoirs dans le PEE. Ils ne peuvent plus effectuer de nouveaux versements, à l'exception du versement de l'intéressement perçu après leur départ de l'entreprise ;
- les anciens salariés qui ont quitté l'entreprise dans le cadre d'un départ en retraite ou en préretraite peuvent continuer à effectuer des versements dans le plan d'épargne. Ils peuvent, à ce titre, souscrire aux augmentations de capital réservées aux adhérents du plan. Par contre, ils ne peuvent bénéficier d'aucun abondement de la part de l'entreprise.

Salariés visés par un plan d'épargne groupe

Un salarié peut participer à un plan d'épargne groupe. Dans ce cas, les règles d'abondement devront être respectées sur l'ensemble des entités du groupe.

Quelques chiffres sur l'épargne

La loi 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié vise à mieux ancrer les mécanismes d'épargne dans les entreprises.
Avant ce texte, la loi portant réforme des retraites a eu un effet d'entraînement sur la mise en place des PEE : en effet, un PERCO ne peut être mis en place que si l'entreprise dispose d'un PEE ou PEI (voir p 26) Cet effet devrait s'amplifier compte tenu des nouvelles dispositions contenues dans la loi du 30 décembre 2006 : la participation ne peut plus être affectée exclusivement sur un compte courant bloqué (voir p 4) et devra donc être systématiquement adossée à un PEE.
Les statistiques disponibles montrent une progression de l'épargne à la fois sur le nombre de bénéficiaires et sur les sommes distribuées.
Le surcroît de rémunération annuelle dégagé par l'ensemble des dispositifs d'épargne salariale (hors PERCO) s'élève à 2 169 euros par salarié et 2 187 euros (si l'on inclut le PERCO). Cette prime représente en moyenne pour les salariés bénéficiaires un surcroît de rémunération équivalente à 7,5% de leur masse salariale. Alors que la prime d'intéressement moyenne a faiblement augmenté entre 2004 et 2005, l'abondement moyen sur le PEE et la prime de participation moyenne augmentent de plus de 12% pour atteindre respectivement 575 et 1 444 euros.
(Source : L'épargne salariale en 2005, DARES Premières informations, novembre 2007).

Le plan d'épargne entreprise est un dispositif qui se développe seul ou en lien avec la participation, l'intéressement et/ou le PERCO.

Négocier la mise en place d'un PEE

Pourquoi ?

Le PEE se définit comme « un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières ».
Le contexte de la négociation diffère selon les motifs qui conduisent à l'instauration du PEE. Il est possible que cette mise en place s'accompagne de la mise en place d'un PERCO (voir p 26).
Dans ce cas, les formalités auprès de la DDTEFP peuvent être effectuées en une fois, si les accords sont concomitants.
L'effectif s'apprécie au niveau de l'entreprise sur une période de six mois au cours de l'exercice social.
Tous les salariés bénéficient de la participation, sous réserve d'une condition d'ancienneté prévue dans l'accord et ne pouvant excéder trois mois.

Avec qui ?

La mise en place d'un PEE peut résulter d'**accords avec le personnel** (voir tableau p 32).
Le PEE peut également être mis en œuvre **unilatéralement** par le chef d'entreprise.
Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le PEE doit être négocié avec le personnel, lorsque l'entreprise comporte au moins un délégué syndical ou est dotée d'un comité d'entreprise. C'est seulement en cas d'échec de la négociation que la possibilité de mettre en œuvre unilatéralement un PEE est ouverte, après établissement d'un procès verbal de désaccord.
Si le plan d'épargne entreprise est mis en place unilatéralement, le CE ou à défaut les délégués du personnel, doit être consulté sur le projet de règlement au moins 15 jours avant son dépôt à la DDTEFP. Il en est de même avant sa prorogation, son renouvellement ou en cas d'évolution de l'actionnariat salarié.

Que contient le règlement ?

Le règlement des PEE doit prévoir un certain nombre de clauses. Ces clauses concernent :
- le champ d'application du plan ;
- la durée pour laquelle il est établi (durée déterminée d'au moins un an ou indéterminée), les conditions de révision ;
- les salariés bénéficiaires (voir p 15) ;
- les différentes sources d'alimentation du plan ;
- les coordonnées du teneur de registre ;
- les modalités d'information des salariés.

Le règlement doit également comporter des informations sur les formules de placement (voir p 19).

A SAVOIR Obligation de négocier

L'obligation annuelle de négocier sur l'épargne salariale vise à inciter les partenaires sociaux à s'engager dans la démarche tant qu'aucun dispositif d'épargne salariale n'a été mis en place au sein de l'entreprise, par accord d'entreprise ou par application d'un accord de branche ou interentreprises. Elle s'applique également lorsque l'entreprise ne dispose que d'un PEE mis en place unilatéralement par l'employeur.
L'obligation de proposer des dispositifs d'épargne vise également les entreprises de plus de dix salariés disposant d'un délégué du personnel et où aucun accord d'intéressement et de participation n'a été instauré. L'employeur propose, tous les trois ans, un examen des conditions dans lesquelles peut être mis en place un des dispositifs d'épargne salariale.
La question de l'établissement d'un Plan d'Épargne Entreprise doit aussi être posée lors de la négociation des accords d'intéressement ou de participation, le PEE s'imposant dorénavant.

Négocier la mise en place d'un PEI

Le Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) est mis en place à un niveau supérieur à l'entreprise, soit entre plusieurs entreprises, soit au niveau professionnel, soit au niveau local, soit en combinant ces deux derniers critères.
Un PEI ne peut être mis en place par décision unilatérale (contrairement au PEE).
Si la mise en place du Plan résulte d'un accord de branche, il s'agira alors nécessairement d'un Plan d'Épargne Interentreprises.

Ce système permet aux salariés de l'entreprise d'affecter des sommes qui leur sont versées dans le cadre d'autres mécanismes (comme l'intéressement, la participation) ainsi que d'effectuer des versements volontaires à partir de leur revenu disponible.

Comment alimenter un PEE ?

Versements volontaires du salarié

Les salariés peuvent effectuer des versements volontaires à hauteur d'un montant qui ne peut excéder 25 % de leur rémunération annuelle. Cette limite inclut les versements des primes d'intéressement.
Les droits inscrits à un compte épargne temps transférés sur un PEE ne sont pas pris en compte dans la limite de 25% s'ils sont utilisés pour l'acquisition de titres de l'entreprise, ou d'une entreprise qui lui est liée, ou de parts ou d'actions d'organismes de placement collectif de valeurs mobilières.
Le règlement peut prévoir un seuil minimal de versement, par support.

A SAVOIR Un plafond particulier s'applique aux conjoints collaborateurs des chefs d'entreprise, ainsi qu'aux salariés dont le contrat est suspendu et qui n'ont perçu aucune rémunération au cours de l'année précédente. Leur versement ne peut excéder un quart du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Intéressement et participation

Le salarié peut affecter au PEE :

- tout ou partie des primes d'intéressement au PEE, ces sommes bénéficiant alors d'une fiscalité avantageuse (voir p 33) sous réserve d'un versement dans les 15 jours de la perception de ces sommes.
- Les sommes perçues au titre de la participation.

Abondement de l'employeur

Les PEE doivent comporter une aide apportée aux salariés par l'entreprise. Elle peut consister dans la seule prise en charge des frais de fonctionnement du plan.
Toutefois, l'intérêt de ces dispositifs réside essentiellement dans le versement complémentaire (ou abondement) effectué de l'employeur et du traitement social et fiscal de ces sommes (sur l'abondement moyen voir p 15).

Les entreprises peuvent opérer une modulation de leur aide suivant des règles à caractère général.
La différenciation en matière d'abondement peut, par exemple, être liée à l'origine des sommes (intéressement) ou à leur affectation.
Cette modulation peut avoir pour effet d'orienter l'épargne vers des instruments de placement privilégiés par le plan en fonction de la durée de placement ou des titres éligibles (titres de l'entreprise, fonds solidaires ou éthiques, etc.).
Il n'est pas possible de moduler l'abondement en fonction du temps de présence du salarié.
L'abondement versé au cours d'une année civile ne peut excéder le triple de la contribution du bénéficiaire, ni être supérieur à 8 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (2 662 euros en 2008) avec la possibilité d'une majoration maximum de 80 % pour les sommes versées en cas d'acquisition par le salarié de titres de l'entreprise ou de l'entreprise qui lui est liée au sens de l'article L. 225-180 du Code du commerce. Le plafond s'apprécie sur l'année civile et sur l'ensemble des PEE dont le salarié bénéficie.

A SAVOIR A l'expiration de la période d'acquisition, les actions gratuites attribuées aux salariés peuvent être versées sur un Plan d'Épargne Entreprise à condition que le versement sur le PEE soit limité à 7,5% du plafond annuel de Sécurité sociale, que l'attribution ait été prévue pour l'ensemble du personnel et que la répartition des actions fasse l'objet d'un accord ou d'une décision du conseil d'administration, du directoire ou du chef d'entreprise. La répartition peut être uniforme, proportionnelle à la durée de présence ou aux salaires. Ces différents critères peuvent être retenus conjointement.

Comment alimenter un PEE ?

Quel est le régime social et fiscal applicable au PEE ?

Le régime de l'abondement est sensiblement identique à celui du PERCO, à l'exception du seuil d'exonération de l'abondement, de la durée d'indisponibilité.

Les sommes versées par l'employeur au titre de l'abondement à un Plan d'Épargne Entreprise bénéficient d'une fiscalité avantageuse :

- dans la limite des plafonds : 8 % du plafond annuel de Sécurité sociale (éventuellement majoré) ;
- et sous réserve de respecter les obligations légales : dépôt de l'accord à la DDTEFP, indisponibilité des droits, caractère collectif de l'abondement, principe de non substitution (voir tableau p 33 et p 13).

Les plus-values réalisées dans le cadre du Plan d'Épargne Entreprise sont assujetties à un prélèvement de 11% (y compris la CSG et la CRDS).

A SAVOIR Les entreprises ne sont en principe pas autorisées à constituer en franchise d'impôt une provision pour investissement sur le montant des abondements effectués dans le cadre du PEE.

Les différentes formules de placement comme les SICAV, les SICAV d'actionnariat salarié, les FCPE multi-entreprises ou spécifiques à l'entreprise doivent figurer dans le règlement du plan.

Quels sont les modes de placement ?

Critères de choix

Le règlement du plan doit indiquer en annexe les critères de choix et la liste des formules de placement, ainsi que les notices d'information des SICAV et des FCPE (voir Lexique). Cette disposition a pour objectif de donner suffisamment d'information pour éclairer le salarié quant au choix du placement : caractéristiques en terme d'actifs détenus, rendement, risque encouru, volatilité, gestionnaire.
Il peut s'agir d'éléments sur la qualité de la gestion, les performances historiques, les frais de gestion perçus, la qualité de l'information périodique, etc.
Il est souhaitable de définir les modalités de placement **selon le degré de risque et l'horizon de placement** souhaités par les adhérents : les sommes investies dans le PEE ont normalement vocation à être bloquées cinq ans, mais elles peuvent aussi être investies sur une durée plus longue (les cinq ans constituent une durée minimum) ou plus courte (cas de déblocage anticipé) (pour le PERCO voir p 29).
Les adhérents doivent donc trouver au sein du PEE des formules de placement qui correspondent à la fois au degré de risque qu'ils sont prêts à accepter et à la durée d'investissement.

Le règlement du plan peut retenir un seul mode de placement ou proposer un choix entre plusieurs formules. Dans le cas où le règlement prévoit un FCPE investi en titres de l'entreprise, il devra obligatoirement proposer (sauf s'il existe un autre PEE ou PEG) **au moins une autre formule de placement de type sécuritaire (investie en valeurs mobilières monétaires).**

Modification des placements

Le règlement du plan doit également organiser les modalités selon lesquelles l'adhérent au plan peut modifier son placement pendant la période d'indisponibilité **et prévoit ainsi les modalités d'arbitrage entre les différents supports d'investissement.** La faisabilité et les règles d'information doivent être définies très clairement vis-à-vis des salariés adhérant au PEE.

A SAVOIR Le règlement du plan peut prévoir que l'affectation de l'épargne du salarié soit automatiquement modifiée à son départ : par exemple, le salarié dont l'épargne est investie en titres de l'entreprise est réorientée vers un fonds diversifié.

Descriptifs des différents modes de placement

Le règlement du PEE doit proposer différents modes de placement :

- acquisition de parts de fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) diversifié ;
- acquisition de parts d'un FCPE investi en titres de l'entreprise (ou du groupe, s'il s'agit d'un PEE de groupe). Si les actions ne sont pas négociables sur un marché réglementé, l'actif du fonds doit comporter au moins un tiers d'actions liquides (sauf mécanismes propres à garantir la liquidité de ces valeurs). L'acquisition des actions peut aussi s'effectuer directement sans passer par un FCPE, sans que cela ne dispense l'entreprise de garantir la liquidité de ces opérations ;
- souscription de valeurs mobilières émises par des sociétés créées par les salariés pour racheter leur entreprise dans le cadre de la reprise d'entreprise.

Le fonds commun de placement (FCPE) destiné à recevoir et à gérer les sommes provenant de l'épargne salariale permet un large choix de diversification d'actifs financiers en même temps qu'une possibilité de synchronisation avec les durées de placement et de blocage. Ces fonds présentant généralement des profils de gestion allant

Quels sont les modes de placement ?

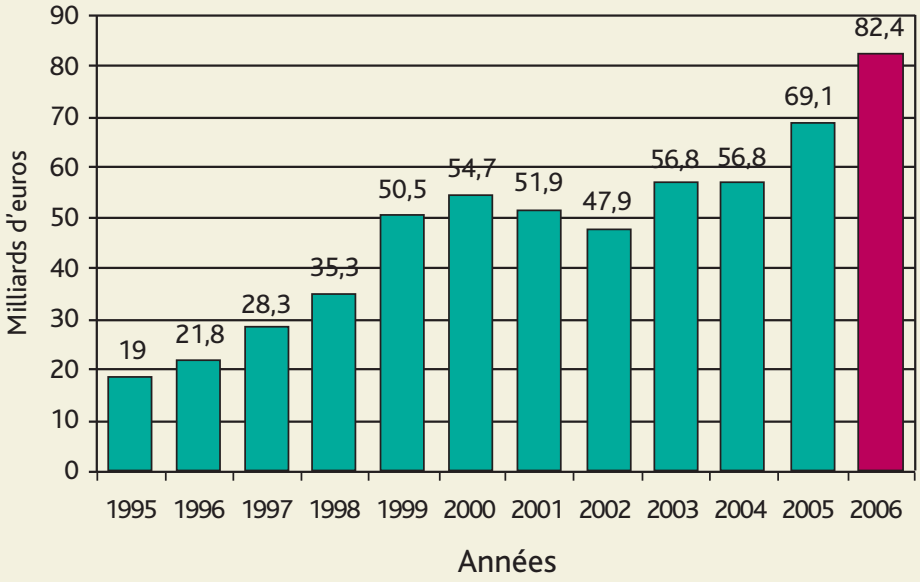
du plus sécuritaire au plus offensif répondent à la plupart des besoins des salariés en termes d'horizon de placement et d'espérance de rendement.

La montée en puissance des fonds communs de placement d'entreprise

Au 31 décembre 2006, l'encours des OPCVM d'épargne salariale atteignait 82,4 milliards d'euros, soit une hausse de plus de 19 % par rapport au 31 décembre 2005.

(Source www.afg.asso.fr)

Evolution de l'encours des OPCVM d'épargne salariale en France



Sur les 82,4 milliards d'euros d'encours au 31 décembre 2006, 52 %, soit 43,2 milliards d'euros, sont investis dans les FCPE et les SICAV d'actionnariat salarié. Le reste, soit 39,2 milliards d'euros, est placé dans les FCPE diversifiés, eux-mêmes très fortement investis en actions. On note par ailleurs une progression des investissements dans les fonds dits d'investissement socialement responsable (ISR) puisque leur encours atteint 1,6 milliards d'euros, en hausse de 71 % par rapport à 2005, et une très nette augmentation des placements dans les FCPE solidaires, dont l'actif atteint 398 millions d'euros, soit une progression de plus de 49 % par rapport à 2005.

En 5 ans, les actifs investis en épargne salariale ont progressé de 72 %.

Source : AFG

Les modalités d' information des salariés doivent figurer dans le règlement du plan. Une information régulière est nécessaire.

Quelles sont les obligations d'information ?

Accès à l'information

L'information peut être fournie par tous moyens permettant aux salariés d'obtenir les informations (affichage, information individuelle sur support papier ou par voie informatique).

L'information donnée aux salariés ne peut se limiter à la simple information de l'existence du Plan d'Épargne Entreprise. Elle doit porter également sur le contenu du plan et en particulier sur les diverses formes de placement offertes et leurs caractéristiques en terme d'actifs détenus, de rendement et de risque. Elle doit comporter notamment la fourniture de notices d'information des SICAV et FCPE dont les titres et parts peuvent être souscrits dans le cadre du plan.

Les modalités de l'abondement offert par l'entreprise doivent également être décrites clairement en précisant les éventuelles modulations liées soit au type d'épargne, soit à toute autre règle à caractère général (voir p 17).
Doivent en outre être mentionnées les règles régissant les modifications du choix de placement (voir p 19).

Information périodique

Un compte rendu annuel est prévu en faveur des porteurs de parts du fonds commun de placement.

Un compte individuel doit être ouvert pour chaque salarié dans les livres de l'entreprise ou dans ceux d'un établissement chargé par elle des opérations comptables relatives au plan d'épargne.
L'entreprise tient le registre des comptes administratifs ouverts au nom de chaque adhérent retraçant les sommes affectées aux plans d'épargne.

Ce registre comporte pour chaque adhérent la ventilation des investissements réalisés et les délais d'indisponibilité restant à courir. La tenue de ce registre peut être déléguée ; dans ce cas, le contrat de délégation doit préciser les modalités d'information du délégataire. Les coordonnées du teneur de registre sont mentionnées dans les règlements des plans.
Une copie de ce relevé est adressée au moins une fois par an aux intéressés avec l'indication, s'il y a lieu, du solde de leur compte.

A SAVOIR Un livret d'épargne salariale doit être remis au salarié lors de la conclusion de son contrat. Ce livret est complété le cas échéant par une attestation indiquant la nature et le montant des droits liés à la réserve spéciale de participation ainsi que la date à laquelle seront répartis ses droits éventuels au titre de l'exercice en cours, il comporte un rappel des dispositions applicables : versements et transferts, cas de déblocage anticipé, conservation des avoirs.

Lors du départ du salarié le livret est complété d'un état récapitulatif, comprenant la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles ainsi que l'identité et l'adresse du (ou des) teneurs(s) de registre et du (ou des) teneur(s) de compte-conservation auprès desquels le bénéficiaire a un compte.

POINTS CLES

Le PEE en questions

A quoi sert le conseil de surveillance d'un FCPE ?

Le conseil de surveillance est un organe mis en place au sein d'un fonds commun de placement . Il est chargé d'examiner la gestion financière, administrative et comptable du fonds lui-même créé dans le cadre d'un plan d'épargne.
Le conseil de surveillance a de larges pouvoirs. Il donne son accord en cas de modification du règlement.
Il comprend des salariés représentant les porteurs de parts et, pour moitié au plus, des représentants de l'entreprise.

Une prime de treizième mois peut-elle être versée sur le PEE ?

Oui, à l'initiative du salarié. Non, à l'initiative de l'employeur.
Les sommes versées sur le Plan d'Épargne Entreprise ne peuvent pas se substituer à un élément de salaire en vigueur au moment de la mise en place du plan ou qui deviennent obligatoires en application de règles légales ou contractuelles.
L'employeur ne peut donc pas s'acquitter du paiement de tout ou partie d'une prime en la versant dans le plan d'épargne.
Le salarié est en droit de demander le paiement de la prime, même si des représentants du personnel ont donné un avis favorable au versement d'une partie de la prime sur le PEE. Les versements sur le PEE ne peuvent qu'être volontaires.
Source : article L 3332-13 du code du travail , ; Cass soc 10 mai 2007, n° 0545676.

Que se passe- t- il en cas de modification de la situation juridique de l'entreprise ?

En cas de modification de la situation juridique d'une entreprise ayant mis en place un plan d'épargne (PEE ou PEI), notamment par fusion, cession, absorption ou scission, rendant impossible la poursuite de l'ancien plan d'épargne, les sommes qui y étaient affectées peuvent être transférées dans le plan d'épargne de la nouvelle entreprise, après information des représentants du personnel.
Source : art.L.3335-1 du code du travail, Décret 2007-1524 du 24 octobre 2007

Quelle est la durée d'indisponibilité des sommes ?

La durée d'indisponibilité des sommes est en principe de cinq ans. Les cas de déblocages anticipés sont les mêmes que pour la participation (voir p 6).
Des cas de déblocages anticipés et exceptionnels s'appliquent aux salariés adhérents d'un PEE qui ont affecté leurs avoirs à un fonds dédié au rachat des titres de l'entreprise ou d'une société du groupe (possible uniquement si le PEE est mis en place par accord).
En cas de mise à la retraite, invalidité, décès, le déblocage peut être fait à la demande du salarié ou de ses ayants droits, avant que la période de détention minimale ne soit atteinte.
Décret 2007-1524 du 24 octobre 2007

Quels sont les principaux avantages de l'actionnariat salarié dans le cadre du PEE ?

Dans le cadre d'une opération en capital décidée par l'entreprise, les salariés ont la possibilité de loger dans le PEE ou le PEG uniquement, les actions de leur entreprise en bénéficiant éventuellement d'une décote ou d'un rabais sur le prix d'émission pouvant allant jusqu'à 20% pour une durée de détention de cinq ans (ou 30% pour un blocage de 10 ans). De même le plafond d'abondement consenti par l'entreprise est majoré de 80% (soit un plafond égal à 14,4% du PASS).

Alors que de nouvelles négociations sur les retraites doivent s'engager pour les salariés du secteur privé, c'est l'heure du bilan de la réforme de 2003. La question des compléments de retraite apparaît, au vu des premiers bilans, plus que jamais d'actualité.

Pourquoi des compléments de retraite ?

Etat des lieux : où en sont les régimes obligatoires ?

Pour mesurer l'impact de la réforme, il est nécessaire de se situer dans le paysage complexe des systèmes de retraite en France : une multitude de régimes, avec des règles différentes comprenant, pour les salariés du secteur privé, deux piliers : le régime de base (correspondant à la Sécurité sociale) et le régime complémentaire (correspondant aux régimes Arrco- Agirc).

Des évolutions successives

Dès 1993, la réforme Balladur a modifié le régime de base sur deux points ; l'allongement de la durée d'assurance pour bénéficier d'une retraite dite à taux plein (160 trimestres ou 40 ans de durée d'assurance) et le passage de 10 à 25 ans pour le calcul du salaire annuel moyen (voir lexique). Des étapes transitoires ont été fixées en fonction de l'année de naissance du salarié.

En 2003, la Loi Fillon a inscrit **le principe d'adaptation permanente** dans les textes. Autrement dit tous les quatre ans, les données démographiques, sociologiques, économiques pouvant impacter l'évolution des régimes sont examinées. L'objectif est de :

- réajuster les paramètres pour compenser les déséquilibres entre actifs et retraités avec l'arrivée massive des baby boomers à la retraite ;
- et d'anticiper sur des besoins de financement accrus, compte tenu de l'augmentation de l'espérance de vie.

Un point d'étape est prévu en 2008, au cours duquel seront notamment étudiés les conditions de départs anticipés (avant 60 ans), les objectifs de montant de retraite, les avantages familiaux.

Une évolution est programmée, dès 2009, du nombre de trimestres requis pour avoir droit à une retraite sans minoration, dès 60 ans : un passage de 160 trimestres (soit 40 ans à ce jour) à 164 trimestres (soit 41 ans) en 2012 est programmé dans la loi, sauf ajustements à venir.

Parallèlement dans les régimes complémentaires Arrco et Agirc des négociations doivent être menées. A quel âge sera-t-il possible de partir sans abattement ? Les départs anticipés seront-ils encore possibles ?

QUELQUES CHIFFRES

Un rapport du Conseil d'orientation des retraites du 21 novembre 2007 constate un déficit de la branche vieillesse plus important que prévu : 4,6 milliards d'euros en 2007 et 5,7 milliards en 2008.

Les perspectives apparaissent aussi inquiétantes : selon les différentes hypothèses retenues, les projections varient. En tout état de cause, la réforme ne couvre pas la totalité des besoins de financement (20 à 30 milliards d'euros en 2020) et 30 à 115 milliards en 2050 (voir site **www.cor-retraites.fr** document de travail n° 2 séance plénière du 22 octobre 2007 « Les résultats agrégés des régimes de retraite : scénario de base et variantes démographiques »).

La commission de garantie des retraites a d'ores et déjà émis un avis dans le sens d'une augmentation progressive de la durée d'assurance de 160 à 164 trimestres pour bénéficier d'une retraite sans minoration.

Pourquoi des compléments de retraite ?

Comment seront revalorisés les deux éléments déterminant le calcul des droits et le montant de la retraite complémentaire : le prix d'achat du point et la valeur du point (voir lexique).
Autant de questions auxquelles les partenaires sociaux devront répondre avant le 1er janvier 2009, date de l'expiration de l'accord actuellement en vigueur (accord du 13 novembre 2003).

Quelle place pour les compléments ?

C'est dans ce contexte d'adaptation des régimes obligatoires, rendant difficile la visibilité sur ces régimes, que les DRH doivent se positionner sur un troisième « pilier ».

Avec deux constats :
- le taux de remplacement brut (voir lexique) étant appelé à baisser, la demande des salariés est croissante, toutes catégories confondues ;
- le « rendement » des régimes complémentaires obligatoires décroît en raison des modes de revalorisation du prix d'achat du point et de la valeur du point (voir lexique).

TEMOIGNAGE

« Le PERCO : une mise en place très consensuelle »

Depuis le 1er janvier 2008, BPI consulting, société de conseils de 1 250 salariés, dispose d'un plan d'épargne retraite collectif (PERCO).

Comment s'est décidée la mise en place du PERCO ?
La première approche a eu lieu dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, explique Madame Benoîst, responsable ressources humaines au sein de la société. La nécessité d'avoir des compléments de retraite pour tous les salariés, cadres et non cadres s'est très vite imposée.
Il existait un plan partenarial salarial volontaire (Ndlr: le PPESV qui est un dispositif issu de la loi Fabius, prévoyait un blocage exceptionnel de 10 ans avec une sortie en capital voire, exceptionnellement, par versements fragmentés). Le PERCO est apparu comme l'outil le plus adapté, pour que tous les salariés puissent bénéficier de ce mécanisme, même si la société comporte une majorité de cadres, avec, pour certains d'entre eux, une carrière à l'international.
Des réunions ont été planifiées. Les négociations et le bouclage du dispositif se sont effectués sur une période de trois mois. Une première réunion s'est déroulée avec les délégués du personnel et la Direction. Une deuxième réunion s'est tenue en présence du Crédit du Nord.
La mise en place d'un PERCO sans abondement a été retenue et nous avons choisi la gamme « Etoile Sélection ». Le règlement du plan a été déposé à la DDTEFP.
Les salariés bénéficient de la participation et ont donc la possibilité d'affecter ces sommes dans le PERCO, comme la loi l'autorise. La discussion reste ouverte sur le principe de l'abondement.

Le mécanisme d'épargne s'inscrit dans un processus de dialogue social qui permet à l'entreprise d'affirmer une dimension collective innovante, tout en laissant au salarié la possibilité de prendre l'initiative de développer son épargne, à l'opposé des systèmes qui imposent une participation financière au salarié.
Lors de la négociation, cette dimension collective se traduit par une clause spécifiant les salariés visés, qu'ils soient présents dans l'entreprise, ou l'ayant quitté.

Un PERCO, pour qui ?

Exemples de clauses

Bénéficiaires

«Adhérents : tous les salariés de l'entreprise qui justifient d'une durée d'ancienneté de trois mois peuvent adhérer au plan d'épargne pour la retraite collectif ».

Commentaire

Tous les salariés peuvent participer au PERCO. Une condition minimale d'ancienneté peut toutefois être prévue dans l'accord mais elle ne peut dépasser trois mois.
Aucune sélection ne doit être opérée par catégorie.
La possibilité de créer un PERCO est ouverte à toute entreprise, qui compte au moins un salarié.

« Les salariés qui cessent d'appartenir à l'entreprise pour une raison autre que la retraite et qui ne peuvent adhérer à un autre plan peuvent continuer à effectuer des versements, sans que leur versement ne donne lieu à des aides de l'entreprise.
Les retraités ou préretraités peuvent continuer d'effectuer des versements, sans que leur versement ne puisse donner lieu à abondement ».

Commentaire

La situation des anciens salariés doit être abordée lors de la négociation.

Le salarié a un nouvel employeur : s'il existe un PERCO chez son nouvel employeur, le salarié licencié ou démissionnaire peut demander le transfert de ses avoirs sur le PERCO du nouvel employeur. Il ne peut pas demander le déblocage en cas de licenciement.
S'il n'existe pas de PERCO chez le nouvel employeur, il peut continuer à effectuer des versements mais il ne peut plus bénéficier de l'abondement et les frais de gestion sont à sa charge.
Le salarié n'a pas de nouvel employeur. Le salarié qui ne rejoint pas une nouvelle entreprise et qui n'a donc pas accès à un PERCO peut également continuer à effectuer des versements, sans abondement et sans prise en charge des frais de gestion par l'employeur.
Les retraités et préretraités ayant quitté l'entreprise peuvent continuer à alimenter le PERCO dès lors que des sommes ont été versées avant leur départ mais ces sommes ne peuvent plus faire l'objet d'abondement.

Adhésion

« L'adhésion résulte des versements volontaires opérés ».

A SAVOIR Les dirigeants, les chefs d'entreprise comprenant au moins un salarié, même à temps partiel et au plus cent ont accès au PERCO. Cette possibilité est étendue au conjoint collaborateur et associé du chef d'entreprise ou dirigeant. L'accord doit expressément mentionner cette possibilité.

Après avoir fait le constat de l'existant, les négociations peuvent s'engager. Avec un préalable : la possibilité laissée au salarié de développer de l'épargne de plus courte durée (dans un PEE ou PEI). S'il existe déjà un plan d'épargne salariale, la négociation ne portera que sur le PERCO. S'il n'existe pas de plan d'épargne, l'entreprise devra mener une double négociation (voir fiche PEE).

Négociation : mode d'emploi

Avec qui négocier la mise en place d'un PERCO ?

L'instauration d'un PERCO suppose la conclusion d'un accord collectif de travail.
Il ne peut pas être mis en place par décision unilatérale.

Ce sont les règles habituelles de la négociation collective qui s'appliquent, à savoir :

- négociation de l'accord entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (comprenant le délégué syndical) ;
- possibilité, sous réserve que l'accord de branche l'autorise et en l'absence de délégués syndicaux, d'un accord négocié et conclu avec les représentants du personnel au sein du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ;
- possibilité, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, d'un accord d'entreprise conclu par un ou plusieurs salariés expressément mandatés pour conclure le PERCO, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives sur le plan national.

A SAVOIR Les accords doivent être déposés à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation pour ouvrir droit aux exonérations fiscales et sociales. Ce dépôt s'effectue une fois écoulé le délai d'opposition (l'accord doit être notifié à l'ensemble des organisations syndicales et ne peut être déposé avant l'expiration du délai d'opposition en vigueur soit huit jours à compter de la date de notification du texte aux organisations syndicales pour un accord d'entreprise, quinze jours pour un accord de branche).

Dans quel cas la négociation est-elle obligatoire ?

La négociation obligatoire de branche doit porter, tous les cinq ans, sur l'institution d'un ou de plusieurs PEI ou PERCO interentreprises (PERCO-I) lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Les entreprises qui ont mis en place un PEE depuis plus de cinq ans ont par ailleurs l'obligation d'ouvrir des négociations en vue de la mise en place d'un PERCO ou d'un régime supplémentaire de retraite à cotisations définies.

Quel est l'objet de la négociation ?

La négociation doit impérativement aborder les points développés lors de la mise en place d'un PEE, avec des particularités liées au fait que le PERCO est un produit dédié à la retraite. Les supports d'investissement proposés dans le plan devront être adaptés aux horizons de placement liés au départ à la retraite des salariés.
Les adhérents au PERCO doivent se voir proposer le choix entre trois Organismes de Placement Collectif en Valeurs Mobilières au moins, présentant différents profils d'investissement (voir p 30). Le règlement du PERCO doit également prévoir la possibilité d'acquérir des parts de fonds communs de placement solidaires.

A SAVOIR Le PERCO-I : pourquoi et comment ?
Le PERCO peut être créé en tant que PERCO-I. Dans ce cas, la mise en place se fait dans les mêmes conditions que pour un PEI (voir p 32) :

La mise en place par décision unilatérale est impossible.

Le PERCO concilie responsabilité individuelle du salarié et responsabilité sociale de l'entreprise. Pour encourager son développement, des mécanismes attractifs s'appliquent : l'entreprise peut abonder sur les versements du salarié, avec à la clé un régime fiscal et social favorable.

Quelle stratégie d'abondement ?

Encourager l'alimentation du PERCO

Le PERCO peut être alimenté

- par des versements volontaires ;
- par les sommes issues de l'intéressement, la prime d'intéressement devant alors être versée dans les quinze jours suivant la date à laquelle elle a été perçue pour être exonérée d'IRPP ;
- par les sommes issues de la participation ;
- ainsi que par le transfert des sommes inscrites dans les plans d'épargne d'entreprise ou inter-entreprises.

Diversifier les abondements

Compte tenu de l'horizon de placement, le choix de la politique d'abondement constitue un enjeu important lors de la mise en place. L'entreprise doit s'interroger en amont sur les objectifs poursuivis et sur une diversification des abondements en fonction du montant des versements et/ou de la provenance des sommes : une différenciation peut être opérée pour favoriser les premiers versements (exemple 100 % d'abondement sur les 500 premiers euros puis 20 %). Dans ce cas, les salariés ayant une capacité d'épargne moins importante sont favorisés, le taux étant dégressif sur les tranches plus élevées. A l'inverse, un abondement progressif favorisera l'augmentation des versements du salarié.
Une orientation peut aussi être donnée en fonction de l'affectation des sommes.

La stratégie d'abondement peut, par exemple, avoir pour but de contribuer à un meilleur taux de remplacement au moment de la retraite. Dans ce cas, les versements seront abondés au même niveau, quelle que soit leur provenance.
En revanche, si l'entreprise souhaite favoriser l'affectation de la participation dans le PERCO, l'abondement sur la participation sera privilégié.

Respecter les montants et seuils d'abondement

L'abondement de l'employeur est soumis à une double limite : 16 % du plafond annuel de Sécurité sociale et le triple de la contribution du bénéficiaire.

Sources d'alimentation du PERCO

L'Association Française de la Gestion financière (AFG) a noté une hausse importante de mises en place de PERCO en 2007 (augmentation de 1,4 milliard d'euros des encours soit + 84 %, 56 000 entreprises équipées dans l'année présentant une hausse de 50% et un nombre de salariés adhérents en hausse de 66 %).
Elle estime que la dynamique de développement de ce nouveau véhicule d'épargne retraite devrait continuer de s'accélérer. En 2007, le versement de la participation, de l'intéressement et des versements volontaires des salariés concourent respectivement à hauteur de 35,8 %, 15,3 % et 48,9% des flux d'alimentation du PERCO.

A SAVOIR Les versements volontaires ne peuvent excéder ¼ de la rémunération. Les transferts d'un compte épargne temps vers un PERCO ne sont pas pris en compte dans le plafond des versements individuels. Il en est de même des sommes issues de la participation ou de celles transférées d'un PEE ou PEI vers un PERCO.

A SAVOIR Contrairement aux règles applicables au PEE, il est possible de prévoir un abondement sur la participation. Il est également possible d'abonder les sommes transférées d'un PEE (ou PEI) vers le PERCO, que le transfert ait lieu avant ou après la période d'indisponibilité.

Quelle stratégie d'abondement ?

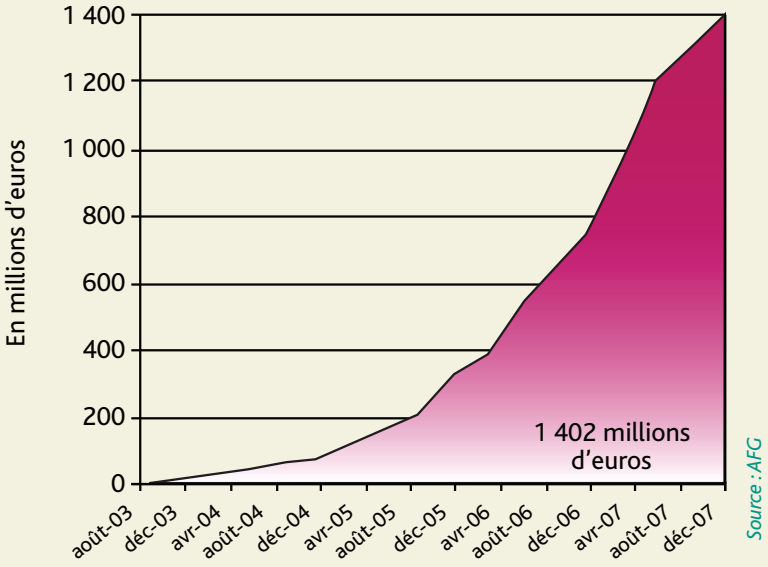
L'AFG a publié une simulation de l'Observatoire de l'Epargne Européenne (OEE) sur « les montants à épargner chaque mois dans les plans d'épargne retraite pour rehausser aux niveaux de 2003, les taux de remplacement des dernières rémunérations des salariés nés en 1955 et en 1985 (qui prendront leur retraite en 2020 et en 2050) ». Cette étude fait apparaître la nécessité impérieuse notamment pour les jeunes générations de se constituer le plus tôt possible une épargne retraite.

A titre d'exemple, l'étude montre qu'un cadre du secteur privé percevant un salaire net mensuel de 5000 euros en 2008 et partant à la retraite en 2020 devra consacrer dès 2008, 11.2 % de son revenu net mensuel à une épargne retraite afin de compenser la baisse du taux de remplacement par rapport à 2003. En versant cette épargne sur un PERCO abondé à 100 % de ses versements, son effort d'épargne n'équivaudrait qu'à 5,2 % de son salaire (sur la base d'une hypothèse de rendement de 4% annuel). Pour plus d'informations sur cette étude, se référer au site : (www.afg.asso.fr).

A SAVOIR La limite de 16% est une enveloppe distincte de celle du PEE. Ainsi, les deux peuvent se cumuler.
Pour bénéficier des avantages fiscaux et sociaux (voir p 29), les sommes versées par l'entreprise ne doivent :
- ni être individualisées. La modulation éventuelle des sommes versées par l'entreprise ne peut résulter que de l'application de règles à caractère général, qui ne peuvent en aucun cas avoir pour effet de rendre le rapport entre le versement de l'entreprise et celui du salarié croissant avec la rémunération de ce dernier.
- ni se substituer à un des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de la mise en place du plan ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles. Toutefois, cette règle est écartée dès lors qu'un délai de douze mois s'est écoulé entre le dernier versement de l'élément de rémunération en tout ou partie supprimé et la date de mise en place du plan.

Sur la sécurisation des dispositifs voir p 13

› Evolution de l'encours du PERCO



Source : AFG

Les principaux attraits du PERCO résident dans les avantages de son régime social et fiscal, que ce soit à l'entrée ou à la sortie.

Quel est le régime social et fiscal applicable au PERCO ?

Régime de l'abondement

Fiscalité individuelle

Pendant la phase d'épargne, les sommes versées par l'employeur ne sont pas considérées comme du salaire. Elles sont ainsi non soumises à cotisations et impôt, à condition que les formalités de dépôt d'accord aient été respectées et sous réserve que la limite d'abondement soit respectée. Seules la CSG et la CRDS sont dues (8% sur 97%)

Fiscalité de l'entreprise

Les sommes attribuées sont déductibles du résultat imposable. Par ailleurs, l'entreprise peut constituer en franchise d'impôt une provision pour investissement égale à 25% des versements complémentaires qu'elle a effectués (portés à 35% sous certaines conditions. Voir tableau p 33).

Le versement de l'employeur par salarié est soumis à une contribution additionnelle de 8,2% pour la part de l'abondement compris entre 2 300 € et le plafond légal.

Régime à la liquidation du PERCO

Les sommes ou valeurs inscrites aux comptes de participants au PERCO doivent être détenues au moins jusqu'au départ à la retraite. Le déblocage se fait lorsque la personne le demande. Des possibilités de délivrance en capital peuvent être prévues par accord.

Néanmoins, un déblocage exceptionnel est possible avant ce terme, dans certains cas (voir ci- dessous).

Sortie du plan

La sortie peut s'effectuer :

- soit uniquement sous forme de « rente viagère acquise à titre onéreux ». Ceci signifie que le taux d'imposition dépend de l'âge auquel la personne fait liquider sa rente. Elle est imposée sur une fraction de son montant, en fonction des revenus du plan et de l'âge : 50% de 50 à 59 ans, 40% de 60 à 69 ans, 30% après 69 ans. Un prélèvement social de 11% est dû sur cette même base (incluant CSG et CRDS) ;
- soit, au choix du participant, sous forme de rente ou de capital. L'accord établissant le plan peut en effet prévoir des modalités de délivrance en capital ou une sortie en rente.

Dans ce cas le participant exprime son choix au moment du déblocage des sommes ou valeurs.

La sortie en capital peut se faire en une fois ou de façon fractionnée (selon accord). Un prélèvement social de 11% est prélevé sur les revenus du plan.

Des possibilités de panachage entre les deux systèmes (rente et capital) peuvent être prévues dans l'accord.

A SAVOIR L'articulation entre les différents mécanismes existants et à venir doit être étudiée avec précaution.

En présence d'un régime supplémentaire à cotisations définies, l'abondement de l'employeur est pris en compte pour apprécier les seuils d'exonérations fiscales et sociales applicables à ces primes.

En cas de dépassement, l'abondement n'est pas soumis à charges. Seules les contributions au régime à cotisations définies (dépassant le seuil) sont réintégrées dans l'assiette fiscale et sociale.

A SAVOIR Les cas de déblocage sont : le décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS, l'expiration des droits à chômage du titulaire, l'invalidité (d'une certaine gravité) du bénéficiaire, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS, l'acquisition de la résidence principale ou de la remise en état de la résidence principale endommagée suite à une catastrophe naturelle, la situation de surendettement du participant.

Le niveau d'information est déterminant pour permettre aux salariés de comprendre les enjeux de la négociation et mesurer la nécessité de l'implication individuelle.

Comment communiquer dans l'entreprise ?

Les outils

En plus des réunions avec les représentants du personnel, des actions de formation vers les salariés peuvent être envisagées, En effet, les actions relatives à l'économie de l'entreprise et aux dispositifs d'épargne salariale sont éligibles à la formation professionnelle.

Les points essentiels

Les axes de communication concernent :

- le niveau de retraite afin de sensibiliser l'ensemble des salariés aux évolutions des régimes obligatoires (p 23) ;
- la gestion des fonds et la culture financière des salariés.

Le PERCO doit obligatoirement proposer à ses adhérents au moins trois choix d'investissements dans une logique de diversification des risques.

Il doit proposer aux salariés une possibilité d'investissement en fonds solidaires.

- les avantages sociaux et fiscaux ;
- l'évolution et devenir des droits (départ , modification de la situation de l'entreprise..).

En outre, à l'embauche, le salarié doit recevoir un livret présentant le dispositif.

A son départ, il reçoit un état récapitulatif de ses avoirs qui est inséré dans le livret.

Au moins une fois par an, il est informé de l'état de son compte.

Cette communication écrite doit être couplée à une communication orale afin de maintenir un niveau suffisant de responsabilité individuelle et à une communication sur internet permettant au salarié de suivre l'évolution de son épargne.

QUELQUES CHIFFRES

Afin de couvrir tous les horizons d'investissement et les différentes sensibilités au risque, un large éventail de fonds multi-entreprises, des plus sécuritaires aux plus diversifiés sont mis à la disposition des salariés. Ces FCPE doivent être spécifiés dans les accords mis en place par leur entreprise (voir p 26).

Dans le PERCO, deux types de gestion sont proposés aux salariés :

> La gestion libre : une gamme de fonds profilés ou spécialisés qui offre à chaque salarié la possibilité d'investir selon ses objectifs et projets.

> La gestion pilotée : des fonds "à horizon" pour bénéficier d'une allocation d'actifs pilotée dans le cadre d'une approche retraite. Selon une étude publiée en mars 2008 par l' Association Française de la Gestion financière (AFG), près de 40 % des adhérents ont choisi une gestion pilotée de leur PERCO, c'est-à-dire une gestion prévoyant une désensibilisation automatisée de l'allocation de leurs actifs au fur et à mesure de l'approche de la retraite.

Retenir l'option "pilotée" dans le cadre du PERCO, c'est offrir aux salariés tous les avantages d'une méthode qui vise à optimiser le rendement de leur placement dans le temps tout en sécurisant progressivement leur épargne.

L'option met en œuvre une technique d'allocation innovante, conduite de façon personnalisée par des spécialistes, en fonction de la durée du placement (horizon) retenue par le salarié.

Chaque année, la répartition de l'épargne (ou allocation) entre actions, obligations et valeurs monétaires, évolue automatiquement, en vue d'obtenir un placement totalement sécurisé au moment du départ à la retraite du salarié.

Cette option vient en complément de la gestion libre, dans laquelle vos salariés choisissent à chaque versement les supports de placement sur lesquels ils souhaitent investir.

POINTS CLES

Le PERCO en questions

Comment sont définies les sources d'alimentation du plan ?

Il y a deux grandes catégories de sources :

- les versements du salarié : versements volontaires, affectation des primes d'intéressement ou participation, transferts entre plans ou transferts d'un compte épargne temps dans la limite de 25 % de leur rémunération ;
- ceux de l'entreprise (abondement).

C'est le règlement du plan qui définit ces règles. En fonction des objectifs poursuivis, les abondements peuvent être identiques quelles que soient les sources ou modulés selon la provenance ou selon les tranches de versement (Exemples p 27).

Sources : article L 3334-6 du code du travail , L 3335-1 du code du travail

Un seuil minimal de versement peut-il être fixé ?

L'adhésion est facultative. Le règlement peut fixer un seuil minimal de versement par support qui ne peut excéder 160 €.

Source : Décret 2007-1524 du 24 octobre 2007

Est-il possible de supprimer un régime facultatif et de lui substituer un PERCO ?

En principe, le principe de non substitution s'applique (voir p 28).

Toutefois, dans le cas d'une entreprise qui dispose d'un PEE et qui envisage, à compter du 1er juillet 2008, la suppression d'un régime de retraite supplémentaire facultatif et la mise en place d'un PERCO, le délai de douze mois peut être écarté. Considérant que la mise en place du PERCO donne aux salariés la possibilité d'accéder à un dispositif d'épargne retraite plus avantageux que ne le seront les régimes facultatifs à partir du 1er juillet 2008, l'administration admet ainsi que le PERCO puisse être mis en place sans attendre qu'un délai de douze mois se soit écoulé entre la fermeture du régime supplémentaire facultatif et la mise en place du PERCO.

Nota : la date de mise en conformité des régimes facultatifs a été reporté au 31 décembre 2008. Il s'agit d'une simple tolérance.

Sources : Lettre ministérielle n° 07/1836D du 11 avril 2007 ; Lettre- Circulaire Acoss n ° 2007- du 15 mai 2007. Lettre ministérielle du 13 février 2008 ; lettre circulaire Acoss n° 2008-028 du 6 mars 2008.

Comment sont gérés les droits du salarié ?

Les droits sont gérés de façon à sécuriser les placements.

Des organes sont mis en place tels que le conseil de surveillance.

Indépendamment de ces mécanismes liés à la gestion financière des droits du salarié, une information régulière est faite (voir p 30).

Sources : articles L 3334- 11, L 3334-12, L 3341-6, L 3341-7

Quels sont les droits du salarié au départ de l'entreprise ?

Des règles ont été instaurées pour que le salarié puisse faire transférer son épargne ou continuer à effectuer des versements. Les frais de gestion sont, dans le deuxième cas, à la charge du salarié et il ne bénéficie pas de l'abondement.

Sources : article L3334-7

Comment s'effectue la sortie du PERCO ?

Le PERCO est un dispositif de retraite attractif puisqu'il permet la sortie en capital, sans perdre les avantages sociaux et fiscaux qui s'attachent à ce produit dédié. A condition toutefois, que l'accord prévoit cette possibilité de sortie (voir p 29).

Source : article L 3334-15 du code du travail

MODALITES DE MISE EN PLACE DES DISPOSITIFS ET EVOLUTION

	Modalités de conclusion de l'accord	Evolution du dispositif
Participation	▸Convention ou accord collectif ▸Accord entre le chef d'entreprise et les représentants des organisations syndicales ▸Négociation d'accord possible au sein du CE ▸Possibilité de référendum (majorité des deux tiers)	▸Possibilité de mise en place par décision unilatérale d'un supplément, sous certaines conditions ▸Possibilité de modifier ou de dénoncer l'accord dans la même forme que sa conclusion ▸Possibilité de dénoncer unilatéralement en vue de la renégociation d'un accord conforme
Intéressement	▸Convention ou accord collectif ▸Accord entre le chef d'entreprise et les représentants des organisations syndicales ▸Négociation d'accord possible au sein du CE ▸Possibilité de référendum (majorité des deux tiers)	▸Possibilité de mise en place par décision unilatérale d'un supplément, sous certaines conditions ▸Possibilité de modifier ou de dénoncer l'accord dans la même forme que sa conclusion ▸Possibilité de dénoncer unilatéralement en vue de la renégociation d'un accord conforme
Plan d'Épargne Entreprise	▸Convention ou accord collectif ▸Accord entre le chef d'entreprise et les représentants des organisations syndicales ▸Négociation d'accord possible au sein du CE ▸Possibilité de référendum (majorité des deux tiers) *A savoir : en l'absence d'accord, possibilité de mise en place par décision unilatérale*	▸Evolution selon les conditions de forme de signature de l'accord initial ▸Possibilité de dénoncer unilatéralement en vue de la renégociation d'un accord conforme
Plan d'Épargne Interentreprise	▸Convention ou accord collectif ▸Accord entre le chef d'entreprise et les représentants des organisations syndicales ▸Négociation d'accord possible au sein du CE ▸Possibilité de référendum (majorité des deux tiers)	▸Evolution selon les conditions de forme de signature de l'accord initiaL ▸Dans le cas de PEI institués entre plusieurs employeurs pris individuellement et ouvert à l'adhésion d'autres entreprises, possibilité d'adopter un avenant au règlement par ratification d'une majorité des entreprises parties prenantes
PERCO	▸Accord collectif ▸Obligation de négocier avec les organisations dans les entreprises ayant mis en place un PEE depuis plus de 5 ans	▸Evolution par accord collectif
PERCO I	Idem PEI	Idem PEI

REGIME SOCIAL ET FISCAL APPLICABLE AUX DISPOSITIFS D'EPARGNE

	Entreprise	Salarié
Participation et supplément de participation	▸Déductibles des bénéfices imposables ▸Exonérés de cotisations et charges sociales	▸Non imposables sous réserve de respecter la période d'indisponibilité ▸Exonérés de cotisations et charges sociales, soumis à CSG et CRDS (8% sur 97%)
Intéressement et supplément d'intéressement	▸Déductibles des bénéfices imposables ▸Exonérés de cotisations et charges sociales	▸Imposables si percu immédiatement ▸Non imposables dans la limite de la moitié du plafond annuel de Sécurité sociale pour les sommes versées dans un plan d'épargne (16 638 euros en 2008) ▸Exonérés de cotisations sociales ▸CSG ET CRDS (8% sur 97%)
PEE-PEI	▸Abondement déductible des bénéfices imposables ▸Abondement exonéré de cotisations et taxes sur les salaires sous réserve de respecter les règles générales et les limites : 8% du plafond annuel de Sécurité sociale (pour le PEE : possibilité de majoration de 80% maximum en cas d'acquisition par le salarié de titres de l'entreprise)	▸Abondement non imposable exonéré de cotisations sociales sous réserve de respecter les règles générales et les limites des plafonds légaux ▸Abondement soumis à CSG ET CRDS ▸Revenus des titres non soumis à impôt pendant la période d'indisponibilité et jusqu'à la délivrance des droits ▸Gain soumis à un prélèvement de 11%
PERCO-PERCO I	▸Abondement déductible des bénéfices imposables ▸Possibilité de constituer, en franchise d'impôt, une provision pour investissement égale à 25% des versements complémentaires réalisés par l'entreprise. Limite portée à 35% pour les sommes investies en parts de fonds solidaires ▸Abondement exonéré de cotisations sociales et taxes sur les salaires, sous réserve de respecter les règles générales et les limites ▸Au-delà de 2 300 euros, taxe de 8,20% sur abondement	▸Abondement non imposable, sous réserve de respecter les règles générales et les limites : 16% du plafond annuel de Sécurité sociale (5 324€en 2008) et trois fois les versements volontaires du salarié ▸Abondement exonéré de cotisations sociales, sous réserve de respecter les règles générales et les limites ▸Abondement soumis à CSG ET CRDS au taux de 8 % (sur 97%) ▸Capital non soumis à impôt, soumis à prélèvement de 11% ▸Rentes soumises partiellement à impôt et prélèvement social de 11%.

Lexique

Abondement : versement facultatif de l'entreprise venant en complément des versements du salarié.

Actionnariat salarié : possibilité offerte aux salariés de souscrire à des augmentations de capital réservées aux adhérents du PEE mis en place dans l'entreprise. Concerne les sociétés cotées ou non.

Allocation d'actifs : modalités de répartition des investissements (actions, obligations ou autres titres).

Compte Courant Bloqué : fonds destinés à recevoir la participation des salariés d'une entreprise en contrepartie d'une rémunération et permettant à l'entreprise de financer ses investissements.

Compte Epargne Temps (CET) : mécanisme de gestion du temps dans l'entreprise permettant d'améliorer les droits à congés. Possibilité d'alimenter le PERCO par transfert des droits.

Déblocage anticipé : possibilité laissée au salarié de récupérer par anticipation l'épargne investie dans le plan d'épargne tout en conservant les exonérations fiscales et sociales.

Epargne solidaire : possibilité offerte aux participants d'investir dans un fonds solidaire dont l'actif est composé, en partie, de titres non cotés émis par des entreprises solidaires répondant à des critères spécifiques en matière de contrats de travail des salariés qu'elles emploient, de niveau de rémunération et de forme juridique.

FCPE (Fonds Commun de Placement d'Entreprise) : copropriété de valeurs mobilières qui émet des parts et les attribue aux salariés en contrepartie des versements effectués dans les plans d'épargne.

FCPE à horizon : Fonds commun de placement fixant un horizon de placement correspondant à la date prévisionnelle du projet du souscripteur, comme par exemple la constitution d'un capital en vue de la retraite.

Obligation : Titre de créance émis par une entreprise, remboursable à une date et pour un montant fixés à l'avance et qui rapporte un intérêt.

OPCVM (Organisme de Placement Collectif en Valeurs Mobilières) : produit d'épargne qui permet de détenir une partie d'un portefeuille collectif investi en valeurs mobilières, dont la gestion est assurée par un professionnel. Il existe deux grands types d'OPCVM : les SICAV et les FCP.

Prix d'achat du point : montant de cotisations devant être versé pour acquérir un point dans les régimes complémentaires (également appelé salaire de référence). Montant revalorisé en fonction de l'évolution du salaire annuel moyen constaté au cours de chaque exercice.

Salaire annuel moyen : moyenne des 25 meilleures années (pour les salariés nés à partir de 1948) servant de base de calcul de la retraite dans le régime de base des salariés, dans la limite du plafond de Sécurité sociale.

Sicav : Société d'Investissement à Capital Variable procédant pour le compte de ses actionnaires à l'acquisition et à la gestion d'un portefeuille de valeurs mobilières.

Taux de remplacement brut : pourcentage de revenu à la retraite, déterminé par rapport au dernier salaire.

Trimestres d'assurance : durée correspondant à la durée de carrière servant à déterminer les droits à pension dans le régime de base des salariés.

Valeur du point : montant du point, revalorisé au 1er avril de chaque année par les régimes complémentaires Arrco-Agirc en fonction de l'indice des prix à la consommation hors tabac.